



Investigating the Effect of Abusive Supervision and Psychological Contract Violation on Eeeeee ee Cynicism by Mediation of Workplace Gossip

Hossein Afkhami Rouhani¹, Hasiba Rahmati², Ghasem Eslami³, eee mhh Gooiiii i⁴

¹ Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Email: afkhami@um.ac.ir

² M.A., Public Administration, Department of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Email: hasiba.rahmati65@gmail.com

³ Associate Professor, Department of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Corresponding Author, Email: gh.eslami@um.ac.ir

⁴ Ph.D. Student, Department of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. Email: f.ghorbani7798@gmail.com

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to comprehensively explore the factors that contribute to workplace cynicism among employees in public universities, specifically focusing on the role of abusive supervision, psychological contract violation, and gossip. Workplace cynicism, which has been increasingly recognized as a significant organizational challenge, can undermine employee morale, performance, and overall organizational effectiveness. This study aims to not only examine how abusive supervision and violations of psychological contracts directly influence cynicism but also to understand the indirect effects of gossip as a potential mediator in this relationship. By investigating these interconnected factors, the research seeks to provide a deeper understanding of the dynamics that foster cynicism in the workplace. Furthermore, it aims to shed light on the complex interactions between leadership behavior, employee perceptions, and informal communication within organizational settings. Ultimately, the study aspires to offer practical insights that can help organizations manage and mitigate the factors contributing to workplace cynicism, thereby improving the work environment.

Design/Methodology/Approach: The current study is an applied and descriptive-survey research aimed at providing solutions to reduce employee cynicism in a real organizational environment. The target population consists of 248 administrative staff members at Herat University in Afghanistan. Using Morgan's table, the sample size was determined to be 147, with a simple random sampling method employed. Data were collected through questionnaires adapted from foreign studies, which were translated and validated for content and face validity. The construct validity was subsequently confirmed using confirmatory factor analysis. The variables were measured using reliable questionnaires: abusive leadership (7 items by Tepper), psychological contract violation (7 items by Robinson and Morrison), employee cynicism (5 items by Koou), and

workplace gossip (10 items by Koou et al.). The reliability of the questionnaires was assessed using Cronbach's alpha, which confirmed their validity and consistency.

Findings: The findings from the study suggest that the research model, including both direct and indirect effects, is statistically significant and well-fitted. The Confirmatory Factor Analysis (CFA) results confirmed the structural validity of the questionnaire, with all factor loadings being significant and above the acceptable threshold of 0.50. The Convergent Validity, measured by the Average Variance Extracted (AVE), was also verified, with all constructs exceeding the 0.50 threshold, indicating satisfactory convergence. Additionally, the skewness and kurtosis values for all items were within the acceptable range, confirming the normality of the data distribution. Correlation analysis using Pearson's correlation coefficient demonstrated significant relationships among variables, with the highest correlation between abusive leadership and employee cynicism (0.65). Structural equation modeling revealed that abusive leadership and psychological contract violations both have a direct positive impact on employee cynicism. Furthermore, workplace gossip was found to mediate the relationship between abusive leadership, psychological contract violations, and employee cynicism. All hypotheses were supported, confirming that both abusive leadership and psychological contract violations significantly influence employee cynicism directly and indirectly through workplace gossip. The model's goodness-of-fit indices, such as CMIN/DF, GFI, and CFI, were all within acceptable limits, further supporting the model's validity for hypothesis testing. Overall, the study highlights the importance of leadership behavior and psychological contract breaches in shaping workplace dynamics, particularly regarding employee attitudes.

Discussion and Conclusion: This study highlights the significant impact of abusive leadership and psychological contract violations on employee cynicism, revealing that abusive leadership has a stronger direct effect compared to contract violations. The findings suggest that workplace gossip plays a key mediating role, intensifying the negative effects of both abusive leadership and contract violations. This research emphasizes the need for organizations, particularly in academic settings, to foster positive leadership behaviors and uphold psychological contract integrity to reduce cynicism and enhance organizational commitment. The results underscore the importance of leadership in shaping workplace attitudes and demonstrate that addressing leadership behavior and contract violations can lead to a healthier organizational climate.

Keywords: Abusive supervision, Psychological contract, Workplace gossip, Organizational cynicism.

Citation: Afkhami Rouhani, H., Rahmati, H., Eslami, Gh., & Ghorbani, F. (2025). Investigating the Effect of Abusive Supervision and Psychological Contract Violation on Employees' Cynicism by Mediation of Workplace Gossip. *Psychological Researches in Management*, 11(2), 9-35. (In Persian)

Received: December 26, 2024
Revised: February 24, 2025
Accepted: March 16, 2025
Published Online: July 03, 2025

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
Article Type: Research Paper
<https://doi.org/10.22034/jom.2025.2048792.1305>



Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by [Hazrat-e Masoumeh University](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)



بررسی تأثیر رهبری سوءاستفاده‌گر و نقض قرارداد روان‌شناختی بر

بدبینی کارکنان با میانجی‌گری شایعه‌پراکنی در محل کار *

حسین افخمی روحانی^۱، حسبیا رحمتی^۲، قاسم اسلامی^۳، فاطمه قربانی^۴

^۱ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. رایانامه: afkhani@um.ac.ir

^۲ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. رایانامه:

hasiba@rahmati65gmail.com

^۳ دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. رایانامه نویسنده مسئول:

gh.eslami@um.ac.ir

^۴ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. رایانامه:

F.ghorbani7798@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی تأثیر رهبری سوءاستفاده‌گر، نقض قرارداد روان‌شناختی، و شایعه‌پراکنی بر روی بدبینی کارکنان دانشگاه‌های دولتی انجام شد. در این راستا، نقش میانجی‌گری شایعه‌پراکنی برای اثرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته نیز بررسی شده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه دولتی هرات به تعداد ۲۴۸ نفر بود. به منظور دستیابی به اهداف پژوهش، داده‌های لازم با استفاده از ابزار پرسشنامه از ۱۴۸ نفر از این کارکنان به روش نمونه‌گیری تصادفی جمع‌آوری شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار آموس تجزیه و تحلیل شد. نتایج پژوهش نشان داد مدل ارائه شده برازندگی خوبی با داده‌ها دارد و تأیید می‌شود. آزمون فرضیه‌های پژوهش نیز نشان داد هر دو متغیر رهبری سوءاستفاده‌گر و نقض قرارداد روان‌شناختی به طور مستقیم بر بدبینی کارکنان اثرگذار هستند. به علاوه، نتایج پژوهش نقش میانجی‌گری شایعه‌پراکنی در محل کار برای هر دو متغیر مستقل را نیز تأیید کرده است. بنابراین، در کل نتایج نشان‌دهنده اثرات مستقیم و غیرمستقیم رهبری سوءاستفاده‌گر و نقض قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی کارکنان و نیز نقش میانجی‌گری جزئی شایعه‌پراکنی در رابطه بین این متغیرها بود.

کلیدواژه‌گان: رهبری سوءاستفاده‌گر، قرارداد روان‌شناختی، شایعه‌پراکنی در محل کار، بدبینی سازمانی.

استناد: افخمی روحانی، حسین، رحمتی، حسبیا، اسلامی، قاسم، و قربانی، فاطمه (۱۴۰۴). بررسی تأثیر رهبری سوءاستفاده‌گر و نقض قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی کارکنان با میانجی‌گری شایعه‌پراکنی در محل کار. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۱۱(۲)، ۹-۳۵.

مقدمه

بدبینی یکی از موضوع‌های رفتاری است که اثراتی مهم بر سازمان دارد. محدود کردن تصورات درباره بدبینی سازمانی به چشم پوشی از محرومیت‌ها و معایبی منجر می‌شود که افراد بدبین درباره سازمان خود احساس و بیان می‌کنند. کارکنان در هزاره جدید بیش از گذشته گرفتار بدبینی شده‌اند؛ زیرا امروزه محیط شرکت‌ها سرشار از بی‌اعتمادی، رسوایی و رفتارهای فرصت‌طلبانه است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند بدبینی کارکنان با پیامدهایی منفی مانند کاهش سطح عملکرد، رضایت، تعهد سازمانی و نیز با افزایش قصد ترک سازمان همراه است (Rho et al., 2021). شایعات بی‌اساس امری بدیهی در محیط کار است. تقریباً همه کارمندان می‌دانند درباره شخص غایب شایعه می‌سازند یا می‌شنوند یا رفتار او را تحلیل می‌کنند. شایعات معمولاً به صورت مکالمه یا گزارشاتی غیررسمی، تصادفی یا غیرمجاز درباره سایر افراد رخ می‌دهد که شامل جزئیاتی است که صحت آن‌ها مورد تأیید نیست (Foster, 2004). پژوهشگران معتقد هستند ۱۴ درصد از گفت‌وگوی زمان استراحت و نوشیدن در محل کار به شایعات اختصاص دارد و حدود ۶۶ درصد از مکالمات روزمره کارمندان درباره موضوع‌های اجتماعی، به صحبت درباره دیگران اختصاص دارد (Cole & Dalton, 2009). بنابراین، شایعات مسیر ارتباطات غیررسمی و تبادل اطلاعات را فراهم می‌کند؛ با این حال، احتمال دارد اطلاعات تبادل‌یافته در شایعات دقیق و کامل نباشد (Kuo et al., 2015).

رهبران نقش اساسی در شکل دادن محیط کار سازمان دارند. این امر به این خاطر است که در بیشتر سازمان‌ها جنبه‌های کلیدی کار مانند پاداش، موعد دریافت حقوق، تقسیم کار و ارزیابی عملکرد تحت نظارت مستقیم رهبران هستند؛ بنابراین، روشی که آن‌ها برای مدیریت و مؤثر واقع شدن این عوامل در نظر می‌گیرند، می‌تواند تأثیر زیادی بر بدبینی / خوشبینی کارکنان داشته باشد (Kuo et al., 2015). همچنین، بیان شده است که قرارداد روانشناختی یکی از مهم‌ترین عوامل به منظور انگیزش افراد برای تسهیم دانش در سازمان‌هاست. بنابراین، نقض قرارداد روانشناختی ممکن است به جای رفتار مثبت تسهیم دانش به شایعه‌پراکنی منجر شود (Kuo et al., 2015). مطالعات گذشته نیز به پیوند بالقوه بین جنبه‌های روانشناختی روابط کارمند-کارفرما توجه کافی نداشته‌اند و فقدان یک پژوهش جامع که پیشایندهای بدبینی کارکنان (شامل رهبری سوءاستفاده‌گر، نقض قرارداد روانشناختی، شایعه‌پراکنی) را بررسی کند، احساس می‌شود. از نظر کوئو^۱ و همکاران (۲۰۱۵)، شایعه‌پراکنی در محل کار این پتانسیل را دارد که به عنوان واسطه در رابطه بین رهبری سوءاستفاده‌گر و قرارداد روانشناختی با بدبینی کارکنان به کار رود. بنابراین، انتظار می‌رود شایعه‌پراکنی در تبیین رابطه

¹ Kuo

رهبری سوءاستفاده‌گر و قرارداد روان‌شناختی با بدبینی نقش کلیدی بازی کند. بر اساس بررسی‌های سازمانی و مصاحبه‌هایی که پژوهشگر پیش از طرح مسأله انجام داده است، مشخص شد بدبینی کارکنان به عنوان یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های سازمان‌های دولتی در افغانستان تلقی می‌شود و بیشتر افراد معتقد هستند رهبری سازمان‌ها بیشترین نقش را در کم‌رنگ کردن این نقیصه دارد. پیامدهای شاخص بدبینی کارکنان شامل محرومیت، ناامیدی، سرخوردگی، اهانت، تحقیر و .. هستند (Kuo et al., 2020). بر اساس مطالعات اخیر، بدبینی یکی از مهم‌ترین موانع عملکرد سازمانی است. پژوهشگران نیز معتقد هستند تغییر ماهیت کار و سازمان‌های اداری، به ویژه انتظارات برآورده‌نشده از محیط کار، موجب افزایش بدبینی کارکنان شده است. همچنین، بدبینی عامل تضعیف رهبران، نهادها و راهبردهای منابع انسانی است. برای مثال، افراد بدبین در کار به انگیزه‌های رهبران بی‌اعتماد هستند و کارمندان بدبین احتمالاً احساس می‌کنند کارفرمایانشان از کار آن‌ها سوء استفاده می‌کنند (Abraham, 2000). به طور خلاصه، مطالعات پیشین درباره بدبینی نشان می‌دهند بدبینی به عملکرد ضعیف کارمندان مرتبط است و به تضعیف عملکرد سازمانی منجر می‌شود (Kuo et al., 2015). به همین دلیل، تمرکز بر بدبینی کارکنان و تحلیل ارتباط آن با شایعه‌پراکنی برای پژوهشگران دانشگاهی و مدیران منابع انسانی ضروری است. پس از بررسی رابطه شایعه‌پراکنی و بدبینی، جنبه دیگر اهمیت پژوهش این است که نقش یک متغیر اساسی مانند رهبری را بررسی می‌کند. از نظر پژوهشگران، اینکه رهبری سوءاستفاده‌گر چگونه باعث بدبینی کارکنانشان می‌شود زیاد بررسی نشده است (Kuo et al., 2015). بنابراین، برای بررسی این شکاف، پژوهش حاضر در تلاش است تا تأثیر رهبری سوءاستفاده‌گر بر شایعه‌پراکنی و بدبینی کارکنان را آزمون کند. سبک رهبری یکی از مهم‌ترین عوامل سازمانی به شمار می‌رود و مدیران با به‌کارگیری سبک رهبری مناسب می‌توانند از موانع عملکرد جلوگیری کنند (Purwanto et al., 2019). در حال حاضر، حوزه مورد توجه در مطالعات رهبری رفتارهای مخرب رهبران است. بنابراین، توجه به رهبری سوءاستفاده‌گر نیز جنبه‌ای دیگر از اهمیت انجام این پژوهش است.

مبانی نظری

رهبری سوءاستفاده‌گر و شایعه‌پراکنی کارکنان

رهبری سوءاستفاده‌گر شامل رهبرانی است که با استفاده از قدرت قانونی خود منافع مشروع سازمان را برای اهداف شخصی خود زیر پا می‌گذارند، از کارمندان خود به روش‌های مختلف سوءاستفاده می‌کنند، به آن‌ها توهین می‌کنند و پارتی‌بازی یا استبداد رفتاری دارند (Lu et al., 2012). فاستر^۱ (۲۰۰۴) نیز شایعه را روشی برای گفتن، شنیدن یا

¹ Foster

مشارکت در تحلیل نظرات درباره یک شخص تعریف می‌کند. شایعات در محل کار معمولاً به عنوان سخنان بی‌اساس درباره سایر همکاران غائب تلقی می‌شود. رهبری سوءاستفاده‌گر تأثیراتی عمیق بر شایعه‌پراکنی کارکنان دارد. این نوع رهبری که شامل رفتارهای بی‌احترامی، سوءاستفاده عاطفی و کنترل‌گری است، باعث ایجاد احساس ناامنی و بی‌اعتمادی در میان کارکنان می‌شود (Baloyi, 2020). در چنین محیطی، کارکنان ممکن است به شایعه‌پراکنی به عنوان واکنشی طبیعی برای بیان نگرانی‌ها و نارضایتی‌های خود روی آورند. علاوه بر این، ارتباطات رسمی در سازمان‌های تحت رهبری سوءاستفاده‌گر به شدت آسیب می‌بیند و کارکنان به دنبال اطلاعات از منابع غیررسمی می‌روند که این امر ممکن است به گسترش اطلاعات نادرست و سردرگمی منجر شود. جو منفی و تنش‌آلود ناشی از شایعه‌پراکنی ممکن است روحیه و انگیزه کارکنان را کاهش دهد و بر عملکرد کلی سازمان تأثیر منفی بگذارد. کاهش اعتماد به رهبران نیز یکی دیگر از پیامدهای رهبری سوءاستفاده‌گر است. وقتی کارکنان شاهد رفتارهای منفی از سوی رهبران خود هستند، احساس می‌کنند باید اطلاعات را از منابع غیررسمی کسب کنند و از رهبران خود دور شوند (Baloyi, 2020). در برخی موارد، شایعه‌پراکنی می‌تواند به عنوان یک مکانیسم دفاعی عمل کند و کارکنان را در برابر رهبری سوءاستفاده‌گر متحد کند. در مجموع، رهبری سوءاستفاده‌گر نه فقط بر روحیه و اعتماد کارکنان تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند عملکرد کلی سازمان را نیز تحت تأثیر قرار دهد و فرهنگ سازمانی را تضعیف کند. با در نظر گرفتن این نکات، فرضیه زیر مطرح شد.

فرضیه ۱: رهبری سوءاستفاده‌گر بر شایعه‌پراکنی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

نقض قرارداد روان‌شناختی و شایعه‌پراکنی کارکنان

نقض قرارداد روان‌شناختی به معنای عدم تحقق انتظارات و تعهدات غیررسمی بین کارکنان و سازمان است. زمانی که این قرارداد نقض می‌شود، کارکنان احساس ناامنی و بی‌اعتمادی نسبت به سازمان و رهبران خود پیدا می‌کنند. این احساسات به بروز نارضایتی و سردرگمی در میان کارکنان منجر می‌شود و آن‌ها را به سمت شایعه‌پراکنی سوق می‌دهد (Henderson & O'Leary-Kelly, 2021). شایعه‌پراکنی در چنین شرایطی به عنوان یک واکنش طبیعی برای جبران فقدان اطلاعات رسمی و شفاف عمل می‌کند. کارکنان به دنبال توضیحاتی برای وضعیت نامناسب خود هستند و در غیاب اطلاعات معتبر، به منابع غیررسمی و شایعات روی می‌آورند. این رفتار نه فقط به افزایش تنش‌ها در محیط کار منجر می‌شود، بلکه می‌تواند روحیه تیمی را کاهش دهد و باعث ایجاد جو منفی در سازمان شود. به طور کلی، نقض قرارداد روان‌شناختی تأثیری مثبت و معنادار بر شایعه‌پراکنی کارکنان دارد؛ زیرا نیاز به درک و توضیح وضعیت دشوار، کارکنان را به سمت تبادل اطلاعات غیررسمی و شایعات سوق می‌دهد. این پدیده می‌تواند دایره‌ای معیوب ایجاد کند که در آن

نارضایتی و شایعه‌پراکنی یکدیگر را تقویت می‌کنند (Topa et al., 2022). با در نظر گرفتن این نکات، فرضیه زیر مطرح شد.

فرضیه ۲: نقض قرارداد روانشناختی بر شایعه‌پراکنی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

رهبری سوءاستفاده‌گر و بدبینی کارکنان

رهبری سوءاستفاده‌گر به نوعی از رهبری اشاره دارد که در آن رهبران از قدرت خود به نفع منافع شخصی یا به شیوه‌های غیر اخلاقی استفاده می‌کنند. زمانی که کارکنان شاهد رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه از سوی رهبران خود هستند، احساس ناامنی و عدم اعتماد در محیط کار در آن‌ها تقویت می‌شود (Ashraf et al., 2023). این بدبینی ناشی از عدم صداقت و شفافیت در ارتباطات، عدم رعایت حقوق و احترام به کارکنان و همچنین فقدان حمایت‌های لازم برای پیشرفت و موفقیت آن‌هاست. کارکنان ممکن است احساس کنند رهبران‌شان به جای حمایت و هدایت، فقط به منافع شخصی خود فکر می‌کنند و این امر باعث می‌شود آن‌ها نسبت به نیت‌ها و تصمیم‌های سازمانی بدبین شوند. در نتیجه، رهبری سوءاستفاده‌گر می‌تواند به طرزی مثبت و معنادار بر بدبینی کارکنان تأثیر بگذارد؛ زیرا این نوع رهبری نه فقط اعتماد را از بین می‌برد، بلکه باعث ایجاد یک جو منفی و خصمانه در سازمان می‌شود که در آن کارکنان به جای همکاری و همیاری، به دنبال محافظت از خود و منابع خود خواهند بود (Liu et al., 2012). این وضعیت می‌تواند به کاهش انگیزه، کاهش بهره‌وری و افزایش نرخ ترک شغل منجر شود. با در نظر گرفتن این نکات، فرضیه زیر مطرح شد.

فرضیه ۳: رهبری سوءاستفاده‌گر بر بدبینی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

نقض قرارداد روانشناختی و بدبینی کارکنان

زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان به وعده‌ها و تعهدات خود عمل نکرده است، این احساس نارضایتی و بی‌اعتمادی ممکن است به سرعت گسترش یابد. بدبینی ناشی از نقض قرارداد روانشناختی معمولاً با احساس ناامنی و بی‌اعتمادی همراه است. کارکنان ممکن است تصور کنند سازمان به منافع آن‌ها توجهی ندارد و در نتیجه، نسبت به تصمیم‌ها و سیاست‌های سازمان بدبین شوند. این بدبینی ممکن است باعث کاهش انگیزه و تعهد کارکنان نسبت به کار خود و سازمان شود و در نهایت، بر عملکرد کلی سازمان تأثیر منفی بگذارد. به طور کلی، نقض قرارداد روانشناختی نه فقط اعتماد را از بین می‌برد، بلکه می‌تواند به تضعیف روابط میان کارکنان و مدیریت نیز منجر شود. این وضعیت موجب می‌شود کارکنان در محیط کار خود احساس بی‌پناهی کنند و نسبت به آینده شغلی خود بدبین شوند (Faruk, 2019). بنابراین، تأثیر مثبت و معنادار نقض قرارداد روانشناختی بر بدبینی کارکنان، واقعیتی است که باید در مدیریت منابع

انسانی مورد توجه قرار گیرد. با در نظر گرفتن این نکات، فرضیه زیر مطرح شد.

فرضیه ۴: نقض قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

شایعه‌پراکنی و بدبینی کارکنان

سالانیک و ففر^۱ (۱۹۷۸) نقشی مهم در پذیرش بدبینی کارکنان از طریق نظریه اطلاعات اجتماعی ایفا کردند. این نظریه بیان می‌کند زمینه اجتماعی دو اثر چشمگیر بر نگرش، رفتار و نیازهای فردی دارد. اول، زمینه اجتماعی دلیل قابل قبول اجتماعی برای رفتار افراد است. دوم، زمینه اجتماعی تمرکز افراد بر موضوع‌هایی خاص را نشان می‌دهد که این امر اطلاعات را برجسته‌تر می‌کند و انتظارات مربوط به رفتار فردی و نتایج منطقی چنین رفتاری را نشان می‌دهد. بنابراین، ارزش‌های اجتماعی، عوامل محیطی و روابط با دیگران بر ادراکات، نگرش‌ها و رفتارهای فردی تأثیر می‌گذارند. نظریه اطلاعات اجتماعی سازوکار و نحوه تأثیرگذاری را نشان نمی‌دهد. افراد برای برآوردن نیازهای اجتماعی / روان‌شناختی خود به پیوندها احتیاج دارند، در حالی که پیوندها برای تشکیل بنیان شبکه به گره نیاز دارند. متعاقب آن، حمایت از رابطه شایعه‌پراکنی — بدبینی منطقی به نظر می‌رسد که مبتنی بر دلایل زیر است: (۱) شایعه حاوی اطلاعات متنی است که توسط سخن‌چینان و مخاطبان به اشتراک گذاشته شده است (Herrera & De Las Heras, 2021)، (۲) شایعه نیازمند زمینه اجتماعی به عنوان وسیله‌ای برای انتقال اطلاعات است و افراد ممکن است اطلاعاتی ارزشمند از طریق شایعه جمع‌آوری کنند و بر این اساس، رفتار خود را برای بسط نظریه اطلاعات اجتماعی جهت‌دهی کنند (Rosnow, 2001). علاوه بر این، ممکن است افراد شایعه را به عنوان یک حمله خصمانه تعبیر کنند و بنابراین خشمگین شوند و در برابر منبع یا محل شایعات، با هدف بازگرداندن عزت نفس و اطمینان خاطر خودشان رفتاری تلافی‌جویانه نشان دهند (Sherman & Cohen, 2006). علاوه بر این، پژوهش باندورا^۲ (۱۹۸۸) درباره نظریه شناخت اجتماعی نشان می‌دهد سهم کسب دانش افراد با حضور دیگران در تعاملات اجتماعی، تجربیات و تأثیر رسانه‌های خارجی ارتباط مستقیم دارد. افراد رفتارهای جدید را صرفاً با آزمودنشان و موفقیت یا شکست نمی‌آموزند، بلکه با تماشای رفتار و شنیدن حرف‌های دیگران رفتار می‌کنند. بنابراین، رابطه شایعه‌پراکنی — بدبینی بنا بر دلایل زیر مطرح می‌شود: (۱) افراد شایعات را با دقت ارزیابی می‌کنند، زیرا به روش‌هایی مختلف همچون اعتبار و آبرو بر آن‌ها اثر می‌گذارد (Foster, 2004)، (۲) ممکن است شایعه حاوی اطلاعاتی نامناسب علیه شخصی خاص باشد، در نتیجه تأثیراتی مخرب بر تعاملات اجتماعی فرد با دیگران مانند همکاران در محل کار ایجاد کند (Kim et al., 2023)، (۳) اگر افراد رنجش همکاران دیگر خود را به خاطر شایعات

¹ Salancik & Pfeffer

² Bandura

دیده باشند، هنگامی که شخصاً شایعه را تجربه کنند ممکن است در رفتار و گفتار خود محتاط‌تر باشند. با در نظر گرفتن این نکات، فرضیه زیر مطرح شد.

فرضیه ۵: شایعه‌پراکنی بر بدبینی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

نقش میانجی شایعه‌پراکنی بین رهبری سوءاستفاده‌گر و بدبینی کارکنان

رهبری سوءاستفاده‌گر بر درک شخصی نسبت به سرپرستان مستقیم کارمند متمرکز است، در حالی که نقض قرارداد روان‌شناختی بر ارزیابی کلی از سازمان تمرکز دارد. علاوه بر این، رهبری سوءاستفاده‌گر به نمایش مداوم رفتارهای کلامی و غیرکلامی خصمانه توسط مدیران اشاره دارد (Liao et al., 2021). نمونه‌هایی از رفتارهای مخرب رهبری شامل طغیان انفجاری (برای مثال، کوبیدن درها، فریاد کشیدن بر سر شخصی برای مخالفت)، زبان تحقیرآمیز (برای مثال، استفاده از الفاظ «احمق»، «بی‌فایده»، تهدید (برای مثال، عدم امنیت شغلی، فرصت ارتقا) و رفتار غیرکلامی (برای مثال، نگرش‌های جاهلانه یا تماس چشمی تهاجمی) است. زلارس^۱ و همکاران (۲۰۰۲) معتقد هستند رهبری سوءاستفاده‌گر می‌تواند بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر منفی بگذارد و این تأثیر ممکن است به خاطر دیدگاه یک کارمند نسبت به سازمان خود باشد. همچنین، زلارس و همکاران (۲۰۰۰) ادغان داشتند وقتی رهبری سوءاستفاده‌گر رخ می‌دهد، کارمندان تمایل به تضعیف اعتبار سازمان خود دارند و از رفتارهای اجتماعی در کار خودداری می‌کنند. به همین دلیل، می‌توان گفت وقتی رهبری سوءاستفاده‌گر است، کارکنان ممکن است نگرشی منفی نسبت به مدیر و سازمان خود پیدا کنند که به یک رفتار منفی در کار مانند بدبینی تبدیل می‌شود. رابطه رهبری سوءاستفاده‌گر-کارمند را می‌توان با نظریه مبادله رهبر-عضو توضیح داد (Bozdoğan, 2024) که ادعا می‌کند رهبران مراودات خود با زیردستان را بسط می‌دهند و کیفیت مراودات رهبر-عضو بر مسئولیت زیردستان، نفوذ در تصمیم‌گیری‌ها، دسترسی به منابع و عملکرد اثرگذار است. بنابراین، استفاده از نظریه مراوده رهبر-عضو در پژوهش‌های فعلی نشان می‌دهد رهبری سوءاستفاده‌گر احتمالاً با شایعه‌پراکنی شغلی و غیرشغلی ارتباط دارد؛ زیرا مشخص شده است رهبری سوءاستفاده‌گر باعث ایجاد حس عدم هم‌خوانی بین افراد و سازمان آن‌ها می‌شود. سپس، چنین حس ناسازگاری تکامل پیدا می‌کند و انگیزه‌ای برای شایعات می‌شود. به طور خلاصه، هنگام بروز رهبری سوءاستفاده‌گر، کارکنان تمایل دارند از رفتار شهروندی خودداری کنند و نسبت به سازمان خود نگرش منفی ایجاد کنند. از آنجا که رهبری سوءاستفاده‌گر باعث استرس و ناامیدی می‌شود، کارمندان ممکن است از شایعات شغلی و غیرشغلی برای کنار آمدن با احساسات و عواطف منفی خود علیه سازمان‌های خود استفاده کنند. با در نظر گرفتن این نکات، فرضیه زیر مطرح شد.

¹ Zellars

فرضیه ۶: شایعه‌پراکنی رابطه بین رهبری سوءاستفاده‌گر و بدبینی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.

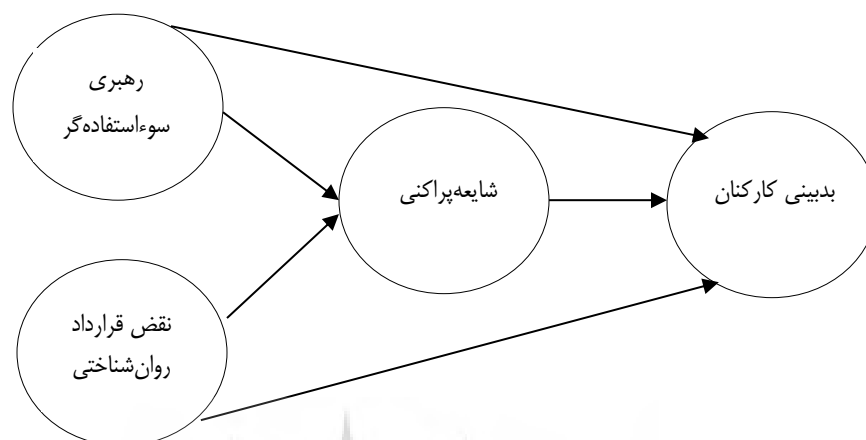
نقش میانجی‌گر شایعه‌پراکنی بین نقض قرارداد روان‌شناختی و بدبینی کارکنان

قرارداد روان‌شناختی اعتقادات فردی را توصیف می‌کند که توسط سازمان با توجه به رابطه میان فرد و سازمان شکل گرفته است (Rousseau, 1995). رابینسون^۱ (۱۹۹۶) قرارداد روان‌شناختی را درک کارکنان از آنچه به کارفرمایان خود بدهکار هستند و آنچه کارفرمایان به آن‌ها بدهکار هستند، تعریف می‌کند. تعبیر قرارداد روان‌شناختی بین کارمند و کارفرما ممکن است لزوماً توسط هر دو طرف مشترک نباشد؛ زیرا بسیار ادراکی و ذهنی است. پژوهشگران نیز معتقد هستند تفاوت در برداشت ممکن است باعث شود یک طرف معتقد به نقض مفاد قرارداد از طرف دیگر باشد. برداشت کارمندان از تعهدات تعیین‌شده در زمان استخدام ممکن است با افزایش سال‌های اشتغال تغییر کند. از این رو، کارمندان تمایل دارند تعهد معین‌شده برای کارفرما را افزایش دهند، در حالی که تعهد معین خودشان کاهش یابد (Topa et al., 2022). با توجه به دیدگاه رابینسون و همکاران (۱۹۹۴)، نقض قرارداد روان‌شناختی را می‌توان به عنوان یک حالت احساسی و عاطفی در نظر گرفت که ممکن است ناشی از این عقیده باشد که سازمان در حفظ مناسب قرارداد روانی فرد ناکام مانده است. رابینسون و همکاران (۱۹۹۴) همچنین معتقد هستند نقض قرارداد روان‌شناختی به کاهش تعهدات سازمانی، رفتار نامناسب شهروندی سازمانی و رضایت اندک شغلی منجر می‌شود. علاوه بر این، رابطه میان نقض قرارداد روان‌شناختی و بدبینی کارکنان را می‌توان با نظریه تبادل اجتماعی (Homans, 1958) توضیح داد. یک کارمند با مبادله کردن منابعی مانند بهره‌وری کار (عملکرد) با مقدار مشخصی از پرداخت (پاداش)، یک قرارداد روان‌شناختی را ایجاد و حفظ می‌کند. یک کارمند همچنین با مبادله منابع رابطه‌ای مانند رفتار کاری فعال و وفاداری برای روابط کیفی بهتر با رهبران و مدیران، یک قرارداد رابطه‌ای ایجاد و حفظ می‌کند (Dulac et al., 2008). با وقوع تخلف (نشانه‌ای از مبادله نامتعادل)، افراد مستعد احساس یأس و ناامیدی از سازمان‌ها می‌شوند؛ در نتیجه، این یأس و ناامیدی به شایعه‌پراکنی شغلی تبدیل می‌شود. به احتمال زیاد، وقتی سازمان تعهدات خود را نقض می‌کند، کارمندان احتمالاً در محل کار خود احساس ناامیدی می‌کنند، نسبت به شغل خود و سازمان نگاه خوبی ندارند و در مقابل همکاران و سازمان خود بدبینانه رفتار می‌کنند. همچنین ممکن است کارمندان از شایعات برای کنار آمدن با احساسات و عواطف منفی خود علیه سازمان‌هایشان استفاده کنند (Kuo et al., 2015). با در نظر گرفتن این نکات، فرضیه زیر مطرح شد.

فرضیه ۷: شایعه‌پراکنی رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی و بدبینی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.

¹ Robinson

بر این اساس مدل مفهومی پژوهش مطابق شکل ۱ است.



شکل ۱) مدل مفهومی پژوهش

پیشینه پژوهش

این پژوهش نوآوری‌هایی نسبت به سایر پژوهش‌های مطرح‌شده ارائه می‌دهد، از جمله ترکیب هم‌زمان دو متغیر مهم (رهبری سوءاستفاده‌گر و نقض قرارداد روان‌شناختی) و بررسی نقش شایعه‌پراکنی به عنوان متغیر میانجی. این پژوهش به بستر فرهنگی و اجتماعی خاص دانشگاه‌های هرات توجه می‌کند که می‌تواند تأثیرات و نتایجی منحصر به فرد را در زمینه بدبینی کارکنان به همراه داشته باشد. از این رو، یافته‌های آن می‌تواند کمک شایانی به درک بهتر دینامیک‌های روابط کارکنان در محیط‌های آموزشی و بهبود جو سازمانی در این دانشگاه‌ها کند.

جدول ۱) پیشینه پژوهش

ردیف	نویسنده / نویسندگان (سال پژوهش)	عنوان پژوهش	مهم‌ترین یافته‌ها و نتایج مرتبط با پژوهش
۱	کوئو و همکاران (۲۰۲۰)	بررسی رابطه بین شایعه‌پراکنی (مثبت و منفی) در محل کار و بدبینی کارکنان و نقش حسادت خلقی	شایعه‌پراکنی منفی باعث افزایش بدبینی می‌شود. شایعه‌پراکنی مثبت تأثیر معناداری ندارد. حسادت خلقی بر این روابط تأثیرگذار است.

ردیف	نویسنده/ نویسندگان (سال پژوهش)	عنوان پژوهش	مهم‌ترین یافته‌ها و نتایج مرتبط با پژوهش
۲	هاشمی ^۱ و همکاران (۲۰۱۹)	بررسی رابطه بین رهبری سوءاستفاده‌گر و شایعه‌پراکنی (شغلی و غیرشغلی) و نقش اخلاق کاری اسلامی	رهبری سوءاستفاده‌گر با هر دو نوع شایعه‌پراکنی رابطه مثبت دارد. اخلاق کاری اسلامی رابطه بین رهبری سوءاستفاده‌گر و شایعه‌پراکنی شغلی را تعدیل می‌کند.
۳	یانگ ^۲ و همکاران (۲۰۱۸)	بررسی اثرات متقابل رهبری خدمتگزار و حمایت اجتماعی شغلی بر رضایت از خانواده و کیفیت زندگی خانوادگی همسران	عزت نفس سازمانی اثر مثبت رهبری خدمتگزار و حمایت اجتماعی شغلی بر رضایت از خانواده و کیفیت زندگی خانوادگی را میانجی‌گری می‌کند.
۴	حکیمی (۱۳۹۹)	بررسی تأثیر مدیران روان‌پیش بر کاهش اعتماد سازمانی کارکنان از طریق رفتارهای سرپرستی توهین‌آمیز	مدیریت روان‌پیش بر سرپرستی توهین‌آمیز تأثیر مثبت و بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی تأثیر منفی دارد. تأثیر مستقیم مدیریت روان‌پیش بر اعتماد سازمانی تأیید نشد.
۵	زمانی‌فرد و شکاری (۱۳۹۹)	بررسی تأثیر تعدی نظارتی بر شایعه‌پراکنی سازمانی با توجه به اخلاق کاری اسلامی	تعدی نظارتی بر شایعه‌پراکنی سازمانی تأثیر دارد و اخلاق کاری اسلامی در این رابطه نقش تعدیل‌گر دارد.
۶	خیرآبادی (۱۳۹۷)	تبیین خلاقیت کارکنان از طریق رهبری خدمتگزار، اعتماد به رهبر، مسیر شغلی و عزت نفس سازمانی	بین رهبری خدمتگزار و اعتماد به رهبر ارتباط معناداری وجود دارد. اعتماد به رهبر ارتباط بین رهبری خدمتگزار و خلاقیت کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.

روش پژوهش

از منظر هدف از انجام، پژوهش حاضر یک مطالعه کاربردی است؛ زیرا به دنبال ارائه راهکارهایی برای کاهش بدبینی کارکنان در یک محیط سازمانی واقعی است. از لحاظ روش انجام پژوهش نیز مطالعه‌ای توصیفی-پیمایشی است؛ زیرا با ابزار پرسشنامه و انجام نظرسنجی به دنبال توصیف روابط بین متغیرهای پژوهش است. انتخاب دانشگاه دولتی هرات به عنوان جامعه آماری به دلیل دسترسی آسان‌تر به کارکنان و امکان جمع‌آوری داده‌ها در یک بازه زمانی مشخص بوده است. هدف از انجام پژوهش کاربردی دستیابی به دانش یا درک لازم برای توسعه ابزاری است که به وسیله آن، یک نیاز ویژه

¹ Hashmei

² Yang

و مشخص برطرف شود. در پژوهش حاضر نیز، کارکنان دانشگاه دولتی هرات در افغانستان جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دهند؛ بنابراین، قلمرو جغرافیایی پژوهش محدود به شهر هرات است.

تعداد کل کارکنان دانشگاه هرات ۳۵۱ نفر (شامل ۲۸۱ نفر کارمند و ۷۰ نفر مدیر) است. این تعداد شامل اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری می‌شود. برای این پژوهش، جامعه آماری شامل کارکنان اداری است که تعامل بیشتری با محیط کار و مدیریت دارند. با حذف اعضای هیئت علمی که بیشتر درگیر امور آموزشی و پژوهشی هستند، تعداد جامعه آماری به ۲۴۸ نفر کاهش یافت که با نمونه‌گیری مطالعه می‌شوند.

با توجه به مشخص بودن حجم جامعه ۲۴۸ نفری، حداقل اندازه نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۴۷ نفر محاسبه شد. انتخاب این روش نمونه‌گیری به دلیل اطمینان از بازنمایی مناسب جامعه آماری در نمونه و کاهش خطای نمونه‌گیری بوده است. نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت احتمالی است و اعضای نمونه آماری بر اساس روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند؛ به این ترتیب که از فهرست کامل کارکنان اداری دانشگاه، به صورت تصادفی ۱۴۷ نفر انتخاب شدند.

روش دسترسی به افراد نیز مراجعه حضوری به کارکنان در سازمان مدنظر بوده است. ضمناً، در نهایت تعداد ۱۴۸ پرسشنامه کامل جمع‌آوری شده است که نشان‌دهنده حجم نهایی نمونه آماری است.

پرسشنامه‌های مدنظر برای همه متغیرهای پژوهش از مطالعات معتبر خارجی اقتباس شدند. پرسشنامه‌های یادشده ابتدا به فارسی ترجمه شدند، سپس روایی صوری و محتوایی آن‌ها توسط خبرگان و اساتید راهنما و مشاور تأیید شد و در نهایت، روایی سازه‌ای آن‌ها پس از جمع‌آوری داده‌ها با تکنیک تحلیل عاملی تأییدی بررسی و تأیید شد. به طور مشخص، متغیر رهبری سوءاستفاده‌گر با پرسشنامه ۷ پرسشی تپر^۱ (۲۰۰۰) و به صورت تک‌بعدی اندازه‌گیری شد. متغیر نقض قرارداد روانشناختی با پرسشنامه ۷ پرسشی رایینسون و موریسون^۲ (۲۰۰۰) و به صورت تک‌بعدی اندازه‌گیری شد. بدبینی کارکنان با پرسشنامه ۵ پرسشی کوئو (۲۰۱۰) که تک‌بعدی بود، اندازه‌گیری شد. شایعه‌پراکنی در محل کار یک متغیر دوبعدی است و با ۱۰ پرسش از پرسشنامه کوئو و همکاران (۲۰۱۵) اندازه‌گیری شد. مؤلفه‌های این متغیر شامل شایعه‌پراکنی مرتبط با کار و غیرمرتبط با کار هستند. برای بررسی روایی سازه‌ای از تکنیک آماری تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و نیز برای بررسی انسجام درونی مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج روایی و پایایی پرسشنامه را تأیید کرد.

آمار توصیفی داده‌ها برای وضعیت جمعیت‌شناختی نمونه‌ها به این شرح است: از بین پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه پژوهش ۷۹ درصد مرد و ۱۹ درصد زن هستند؛ بنابراین، اکثریت مطلق پاسخ‌دهندگان را مردان تشکیل می‌دادند. ضمناً،

¹ Tepper

² Robinson & Morrison

سه نفر از افراد نیز جنسیت خود را در پرسشنامه‌ها علامت نزدند. بیش از ۸ درصد دارای سن کمتر از ۳۰ سال، بیش از ۲۰ درصد دارای سن بین ۳۰ تا ۴۰ سال، حدود ۲۸/۵ درصد دارای سن بین ۴۱ تا ۵۰ سال و تقریباً ۴۰ درصد دارای سن بیشتر از ۵۰ سال هستند. همچنین، ۵ نفر، یعنی بیش از ۳ درصد از افراد، نیز سن و سال خود را مشخص نکردند. همان‌گونه که مشخص است، بیشترین فراوانی مربوط به طبقه سنی بیشتر از ۵۰ سال است که ۵۹ نفر از پاسخ‌دهندگان را در خود جای داده است. حدوداً ۱۷ درصد دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر، حدوداً ۴۲ درصد دارای تحصیلات کاردانی، حدوداً ۳۴ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، و بیش از ۷ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر هستند؛ بنابراین، بیشتر پاسخ‌دهندگان به تعداد ۶۲ نفر مدرک تحصیلات کاردانی داشتند. بیش از ۳۸ درصد از آن‌ها بیشتر از ۱۵ سال سابقه کار داشته‌اند. سابقه شغلی ۱۴ نفر نیز کمتر از ۵ سال بوده است که چیزی کمتر از ۱۰ درصد از کل اعضای نمونه آماری است. مشخص است، بیشترین فراوانی متعلق به طبقه بیشتر از ۱۵ سال با ۵۷ نفر است. ضمناً، سه نفر از پاسخ‌دهندگان نیز سابقه شغلی خود را مشخص نکرده بودند.

جدول ۲) نتیجه بررسی پایایی پرسشنامه

متغیر	تعداد پرسش	ضریب پایایی
رهبری سوءاستفاده‌گر	۷	۰/۹۲۶
نقض قرارداد روان‌شناختی	۷	۰/۹۱۹
شایعه‌پراکنی	۶	۰/۸۸۷
بدبینی کارکنان	۵	۰/۸۳۹

در پژوهش حاضر، برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار اموس استفاده شد.

یافته‌ها

بررسی روایی و توزیع داده‌ها

در رابطه با معناداری پرسش‌ها بر اساس این رویه تصمیم‌گیری می‌شود که مقدار گزارش‌شده برای سطح معناداری هر پرسش باید کمتر از سطح معناداری در نظر گرفته‌شده برای آزمون، یعنی ۰/۰۵ یا عدد معناداری بیشتر از عدد معناداری آزمون، یعنی ۱/۹۶ باشد. جزئیات انجام تحلیل عاملی تأییدی در راستای تأیید روایی سازه‌ای پرسشنامه در **جدول ۳** آمده است. مقادیری که نرم‌افزار برای سطح معناداری متناظر با بار عاملی همه پرسش‌های پرسشنامه گزارش کرد کمتر از سطح معناداری مورد قبول، یعنی ۰/۰۵ بود و عدد معناداری آن‌ها نیز از ۱/۹۶ بزرگ‌تر بوده است. بر همین

اساس، روایی سازه‌ای تأیید می‌شود و تمامی پرسش‌های پرسشنامه بدون اینکه حذف شوند، برای مراحل بعدی تحلیل آماری حفظ شدند؛ ضمن اینکه کمیت بارهای عاملی نیز بررسی شد و از آنجا که همگی آن‌ها از ۰/۵۰ بزرگ‌تر هستند، می‌توان آن‌ها را از نظر کمیت جالب توجه دانست.

جدول (۳) نتیجه بررسی روایی و نرمالیتی پرسشنامه

ردیف	عامل	بار عاملی	p-value	t-value	نتیجه	AVE	چولگی	کشیدگی
۱	رهبری سوءاستفاده‌گر	۰/۸۱۱	۰/۰۰۰	-	معنادار	۰/۶۴۴	-۱/۱۴۴	۱/۳۶۲
۲		۰/۷۹۴	۰/۰۰۰	۱۱/۱۷	معنادار		-۰/۸۸۸	۰/۶۱۲
۳		۰/۶۹۸	۰/۰۰۰	۹/۳۸	معنادار		-۰/۸۰۳	۰/۲۷۶
۴		۰/۷۶۰	۰/۰۰۰	۱۰/۵۱	معنادار		-۱/۰۶۱	۱/۳۹۰
۵		۰/۸۵۱	۰/۰۰۰	۱۲/۳۴	معنادار		-۰/۸۰۴	۰/۳۱۵
۶		۰/۸۶۷	۰/۰۰۰	۱۲/۶۹	معنادار		-۰/۴۹۲	-۰/۰۲۶
۷		۰/۸۲۷	۰/۰۰۰	۱۱/۸۴	معنادار		-۰/۶۴۳	-۰/۰۸۷
۸	نقض قرارداد روانشناختی	۰/۷۹۳	۰/۰۰۰	-	معنادار	۰/۶۲۴	-۰/۸۷۰	۰/۷۷۵
۹		۰/۸۲۰	۰/۰۰۰	۱۱/۱۹	معنادار		-۰/۶۷۲	۰/۳۵۳
۱۰		۰/۸۵۹	۰/۰۰۰	۱۱/۹۱	معنادار		-۰/۸۱۴	۱/۵۵۶
۱۱		۰/۷۹۲	۰/۰۰۰	۱۰/۶۹	معنادار		-۰/۹۷۸	۱/۴۸۹
۱۲		۰/۷۵۲	۰/۰۰۰	۱۰/۰۰	معنادار		-۰/۸۱۳	۰/۵۰۶
۱۳		۰/۷۹۳	۰/۰۰۰	۱۰/۷۰	معنادار		-۰/۷۳۰	۰/۵۳۸
۱۴		۰/۷۱۳	۰/۰۰۰	۹/۳۴	معنادار		-۱/۰۱۷	۱/۱۵۶
۱۵	بدبینی کارکنان	۰/۶۴۰	۰/۰۰۰	-	معنادار	۰/۵۱۶	-۰/۵۶۷	۰/۱۸۷
۱۶		۰/۷۰۴	۰/۰۰۰	۷/۴۷	معنادار		-۰/۵۶۸	-۰/۰۱۵
۱۷		۰/۷۴۶	۰/۰۰۰	۷/۸۳	معنادار		-۰/۷۶۷	۰/۵۰۰
۱۸		۰/۷۸۵	۰/۰۰۰	۸/۱۴	معنادار		-۰/۸۴۶	۰/۱۵۶
۱۹		۰/۷۱۰	۰/۰۰۰	۷/۵۲	معنادار		-۰/۴۵۰	-۰/۲۵۱
۲۰	شایعه‌پراکنی کاری	۰/۸۴۲	۰/۰۰۰	-	معنادار	۰/۵۶۵	-۰/۲۷۵	-۰/۳۶۳
۲۱		۰/۸۱۸	۰/۰۰۰	۵/۲۲	معنادار		-۰/۶۳۹	۰/۷۴۶
۲۲		۰/۸۵۲	۰/۰۰۰	۵/۲۷	معنادار		-۰/۵۷۶	۰/۱۴۹
۲۳		۰/۶۱۴	۰/۰۰۰	۴/۶۸	معنادار		-۰/۴۴۲	-۰/۰۱۴
۲۴		۰/۵۸۷	۰/۰۰۰	۴/۵۹	معنادار		-۰/۴۸۹	-۰/۱۲۸

۰/۴۹۰	۰/۴۳۹	۰/۶۰۹	معنادار	-	۰/۰۰۰	۰/۸۳۴	تأیید پراکندگی	۲۵
۰/۳۴۲	۰/۵۸۰		معنادار	۹/۴۲	۰/۰۰۰	۰/۷۰۲		۲۶
۰/۴۵۹	۰/۶۱۰		معنادار	۱۱/۵۵	۰/۰۰۰	۰/۸۱۱		۲۷
۰/۴۵۴	۰/۳۹۴		معنادار	۱۱/۵۱	۰/۰۰۰	۰/۸۰۹		۲۸
۰/۰۷۴	۰/۳۹۶		معنادار	۱۰/۰۹	۰/۰۰۰	۰/۷۳۸		۲۹

علاوه بر این، روایی هم‌گرایی متغیرهای پرسشنامه نیز با استفاده از شاخص متوسط واریانس تبیین‌شده یا AVE بررسی شد تا از همبستگی نشانگرهای مرتبط به هم در پیش‌بینی سازه‌های اطمینان حاصل شود. در صورتی که شاخص AVE بزرگ‌تر از ۰/۵۰ باشد، روایی هم‌گرایی تأیید می‌شود. جدول بالا نشان می‌دهد این شاخص برای همه متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۵۰ است و از این رو، به طور کلی می‌توان روایی هم‌گرایی سازه‌های پرسشنامه را نیز تأیید کرد. ستون‌های چولگی و کشیدگی جدول یادشده نیز برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ای متغیرها هستند. همان‌طور که مشخص است، مقادیر چولگی و کشیدگی برای تمام پرسش‌های پرسشنامه در بازه قابل قبول ± 2 قرار دارند و نرمالیتی آن‌ها تأیید می‌شود. بر این اساس، می‌توان از رویکرد کوواریانس‌محور برای برآورد مدل ساختاری استفاده کرد که در ادامه به همین ترتیب عمل شده است.

همبستگی متغیرهای پژوهش

ضریب همبستگی یکی از معیارهای استفاده‌شده در تعیین همبستگی دو متغیر است. این ضریب شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می‌دهد. روش‌های زیادی برای محاسبه ضریب همبستگی بین دو متغیر وجود دارند، اما اینکه چه روشی استفاده می‌شود به این بستگی دارد که داده‌های دو متغیر مورد بحث از چه نوع توزیعی پیروی می‌کند. اگر هر دو متغیر از توزیع نرمال پیروی کنند، برای بررسی همبستگی میان آن‌ها از ضریب پیرسون استفاده می‌شود؛ ولی اگر داده‌ها توزیع نرمال نداشته باشند، باید از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده کرد. با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش، در اینجا از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی روابط میان متغیرها استفاده شده است. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش در **جدول ۴** نمایش داده شده است. همان‌طور که مشخص است، بزرگ‌ترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین رهبری سوءاستفاده‌گر و بدبینی کارکنان است (۰/۶۵) و کوچک‌ترین ضریب همبستگی نیز به رابطه بین رهبری سوءاستفاده‌گر و نقض قرارداد روان‌شناختی تعلق دارد (۰/۵۳). علاوه بر ضرایب همبستگی، میانگین و انحراف معیار متغیرها نیز در **جدول ۴** نشان داده شده‌اند. جدول زیر نشان می‌دهد متغیر نقض قرارداد روان‌شناختی دارای بزرگ‌ترین میانگین (۳/۹) و متغیر شایعه‌پراکندگی در محل کار دارای

کوچک‌ترین انحراف معیار است (۰/۶۹).

جدول ۴) همبستگی بین متغیرها و میانگین و انحراف معیار آنها

متغیر		میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱- رهبری سوءاستفاده‌گر	۳/۷۴	۰/۸۱۶	-			
۲- نقض قرارداد روان‌شناختی	۳/۹۱	۰/۷۱۵	۰/۵۳۳**	-		
۳- شایعه‌پراکنی در محل کار	۳/۴۷	۰/۶۹۲	۰/۵۷۹**	۰/۵۶۰**	-	
۴- بدبینی کارکنان	۳/۷۷	۰/۷۶۰	۰/۶۵۵**	۰/۵۶۳**	۰/۵۵۴**	

بعد از اطمینان از روایی، پایایی و همبستگی متغیرها، در این بخش مدل ساختاری بررسی خواهد شد.

جدول ۵) بررسی اعتبار مدل ساختاری برآوردشده

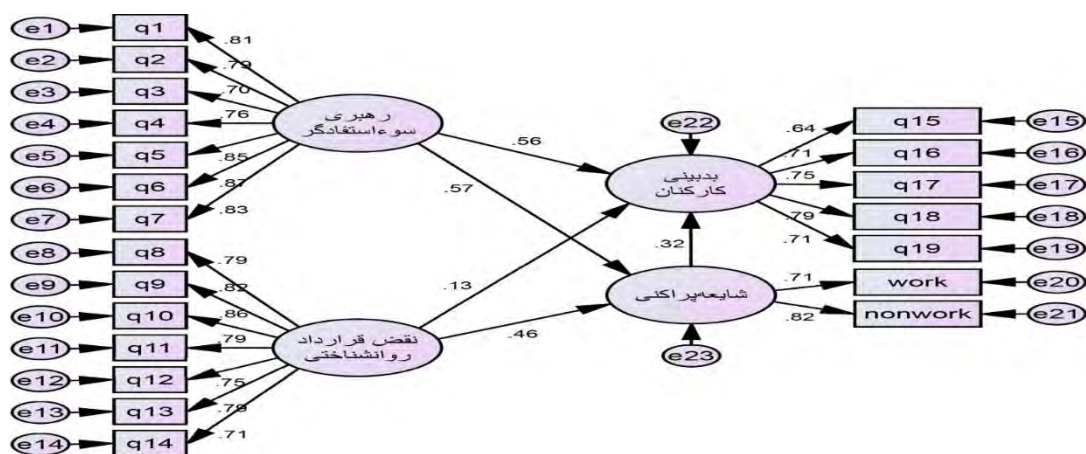
شاخص	مقدار مطلوب	مقدار مدل
کای اسکوتر (CMIN)	-	۳۳۴/۹۰۴
درجه آزادی (DF)	-	۱۸۳
کای اسکوتر به‌هنگار (CMIN/DF)	کوچک‌تر از ۵	۱/۸۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	بزرگ‌تر مساوی ۰/۸۰	۰/۸۲۱
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	بزرگ‌تر مساوی ۰/۸۰	۰/۹۳۴
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR)	کوچک‌تر مساوی ۰/۱۰	۰/۰۴۲
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کوچک‌تر مساوی ۰/۱۰	۰/۰۷۵

جدول ۵ مشخص می‌کند مقدار شاخص کای اسکوتر هنجارشده برای مدل ساختاری برآوردی از حد بحرانی ۵ کوچک‌تر است (۱/۸). مقادیر شاخص نیکویی برازش (۰/۸۲) و شاخص برازش تطبیقی (۰/۹۳) نیز مساوی و بزرگ‌تر از حد بحرانی یعنی ۰/۸۰ هستند. مدل برآوردی مقدار شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (۰/۰۴) و شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (۰/۰۷) را کوچک‌تر از ۰/۱۰ گزارش کرده است. همان‌گونه که در مجموع از این جدول مشخص است، همه شاخص‌های برازندگی که برای ارزیابی مدل استفاده شده‌اند در بازه قابل قبول قرار دارند. با

جمع‌بندی از جدول خروجی شاخص‌های برازندگی این گونه نتیجه‌گیری می‌شود که مدل برآوردشده مناسب است؛ بنابراین، این امکان وجود دارد که برای بررسی فرضیه‌های پژوهش به ضرایب استاندارد درون مدل استناد کرد. برای این منظور، عدد معناداری هر ضریب مسیر با عدد معناداری مدنظر آزمون مقایسه و نسبت به تأیید یا رد فرضیه‌ها اقدام می‌شود.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

آزمون فرضیه‌های پژوهش آخرین مرحله از تجزیه و تحلیل‌های استنباطی است. در این قسمت، فرضیه‌های مستقیم پژوهش با استفاده از ضرایب مسیر گزارش شده در مدل برآوردی (شکل ۲) آزمون شده‌اند. ضرایب مسیر غیرمستقیم در فرضیه‌های میانجی‌گری نیز به وسیله آزمون سوبل برآورد و فرضیه‌های مربوط بررسی شدند. بررسی‌های توصیفی با تحلیل فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، سن و سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان انجام شدند. پس از تحلیل‌های توصیفی، صحت و دقت داده‌های پژوهش با تحلیل عاملی تأییدی و ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. در ادامه، متغیرهای اصلی پژوهش نیز توصیف شدند و میانگین و انحراف معیار آن‌ها محاسبه شد؛ ضمن اینکه در این قسمت ضریب همبستگی بین متغیرها نیز محاسبه شده است. تمامی ضرایب همبستگی از نظر آماری معنادار بودند و کمیت آن‌ها جالب توجه بود. سپس، مدل ساختاری پژوهش یا اصطلاحاً مدل آزمون فرضیه برآورد شد. برای برآورد مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد کوواریانس‌محور استفاده شد؛ زیرا بررسی‌ها نشان داد داده‌های پژوهش از توزیع نرمال برخوردار هستند. از آنجا که شاخص‌های برازندگی مدل برآوردی از نظر آماری رضایت‌بخش بودند، این مدل برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. بر اساس تجزیه و تحلیل‌های یادشده، همه فرضیه‌های پژوهش از جمله اثرات مستقیم و غیرمستقیم تأیید شدند. به طور مشخص، نتیجه آزمون فرضیه‌ها نشان داد رهبری سوءاستفاده‌گر به طور مستقیم بر بدبینی کارکنان اثر دارد و از طریق افزایش شایعه‌پراکنی در محل کار نیز بر بدبینی اثر می‌گذارد. همچنین، اثر مستقیم نقض قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی کارکنان معنادار است و از طریق شایعه‌پراکنی نیز بر بدبینی کارکنان اثرگذار است. به عبارتی، شایعه‌پراکنی در محل کار اثر رهبری سوءاستفاده‌گر و نقض قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی کارکنان را به طور جزئی میانجی‌گری کرده است.



شکل ۲) مدل ساختاری پژوهش

فرضیه اول: رهبری سوءاستفاده‌گر بر شایعه‌پراکنی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

بر اساس نتایج مدل برآوردشده، ضریب اثر مستقیم رهبری سوءاستفاده‌گر بر شایعه‌پراکنی کارکنان برابر $0/57$ است که نشان‌دهنده تأثیر جالب توجه آن است. عدد معناداری گزارش‌شده برای این مسیر برابر $4/97$ است. از آنجا که این مقدار بزرگ‌تر از $1/96$ است، این ضریب از نظر آماری معنادار است؛ از این رو، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: نقض قرارداد روانشناختی بر شایعه‌پراکنی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

همان‌طور که در **جدول ۶** نشان داده شده است، برای اثر نقض قرارداد روانشناختی بر شایعه‌پراکنی کارکنان، ضریب $0/46$ برآورد شده است. عدد معناداری این ضریب نیز برابر $4/02$ است. از آنجا که این عدد در مقایسه با $1/96$ بزرگ‌تر است، فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود. به عبارتی، با اطمینان زیاد می‌توان گفت نقض قرارداد روانشناختی از سوی سازمان تأثیری مستقیم بر شایعه‌پراکنی توسط کارکنان دارد.

فرضیه سوم: رهبری سوءاستفاده‌گر بر بدبینی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

بر اساس اطلاعات **جدول ۶**، ضریب اثر رهبری سوءاستفاده‌گر بر بدبینی کارکنان برابر $0/56$ برآورد شده است. معادل عدد معناداری متناظر با این ضریب $4/43$ است و از آنجا که این مقدار بزرگ‌تر از $1/96$ است، نتیجه‌گیری می‌شود این ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ از این رو، فرضیه سوم پژوهش تأیید می‌شود و به‌وضوح روشن می‌کند رهبری سوءاستفاده‌گر به طور مستقیم بر بدبینی کارکنان تأثیرگذار است.

فرضیه چهارم: نقض قرارداد روانشناختی بر بدبینی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه چهارم بر اثر مستقیم نقض قرارداد روانشناختی بر بدبینی کارکنان تأکید دارد. نتایج مدل برآوردشده نشان

می‌دهد نقض قرارداد روان‌شناختی با ضریب ۰/۱۳ بر بدبینی کارکنان تأثیر دارد. از آنجا که عدد معناداری متناظر با این ضریب ۲/۰۴ و بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، این ضریب از نظر آماری معنادار است و فرضیه چهارم پژوهش نیز تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم: شایعه‌پراکنی بر بدبینی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

مدل برآوردشده نشان می‌دهد شایعه‌پراکنی با ضریب ۰/۳۲ بر بدبینی کارکنان تأثیر دارد. عدد معناداری متناظر با این ضریب برابر ۴/۸۲ است و از آنجا که این مقدار بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، معناداری این ضریب تأیید می‌شود؛ به این ترتیب، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت شایعه‌پراکنی در دانشگاه دولتی هرات بدبینی کارکنان این سازمان را افزایش می‌دهد.

فرضیه ششم: شایعه‌پراکنی رابطه بین رهبری سوءاستفاده‌گر و بدبینی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.

اثر غیرمستقیم رهبری سوءاستفاده‌گر بر بدبینی کارکنان از طریق شایعه‌پراکنی با ضرب کردن ضرایب مستقیم در یکدیگر به میزان ۰/۱۸ برآورد شده است (۰/۳۲ × ۰/۵۷). برای بررسی معناداری این ضریب از آزمون سوبل استفاده شد و عدد معناداری متناظر با این ضریب برابر ۳/۴۶ گزارش شد. بر این اساس، فرضیه ششم مبنی بر میانجی‌گری شایعه‌پراکنی در رابطه بین رهبری سوءاستفاده‌گر و بدبینی کارکنان تأیید می‌شود.

$$t - \text{value} = \frac{0.331 \times 0.345}{\sqrt{0.331^2 \times 0.072^2 + 0.345^2 \times 0.066^2}} = 3.464$$

فرضیه هفتم: شایعه‌پراکنی رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی و بدبینی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.

خروجی مدل برآوردشده نشان می‌دهد ضریب اثر غیرمستقیم نقض قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی کارکنان از طریق شایعه‌پراکنی برابر ۰/۱۴ است (۰/۳۲ × ۰/۴۶). عدد معناداری متناظر با این اثر به وسیله آزمون سوبل برابر ۳/۰۸ به دست آمد. از آنجا که عدد معناداری گزارش‌شده بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است، فرضیه آخر پژوهش مبنی بر میانجی‌گری متغیر شایعه‌پراکنی در رابطه بین نقض قرارداد روان‌شناختی و بدبینی کارکنان نیز تأیید می‌شود.

$$t - \text{value} = \frac{0.379 \times 0.345}{\sqrt{0.379^2 \times 0.072^2 + 0.345^2 \times 0.094^2}} = 3.089$$

جدول ۶) خلاصه فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	رابطه	ضریب اثر	t-value	نتیجه آزمون
۱	رهبری سوءاستفاده‌گر ← شایعه‌پراکنی در محل کار	۰/۵۷	۴/۹۷۸	تأیید فرضیه
۲	نقض قرارداد روان‌شناختی ← شایعه‌پراکنی در محل کار	۰/۴۶	۴/۰۲۲	تأیید فرضیه
۳	رهبری سوءاستفاده‌گر ← بدبینی کارکنان	۰/۵۶	۴/۴۳۴	تأیید فرضیه
۴	نقض قرارداد روان‌شناختی ← بدبینی کارکنان	۰/۱۳	۲/۰۴۲	تأیید فرضیه
۵	شایعه‌پراکنی در محل کار ← بدبینی کارکنان	۰/۳۲	۴/۸۲۵	تأیید فرضیه
۶	رهبری سوءاستفاده‌گر ← شایعه‌پراکنی ← بدبینی کارکنان	۰/۱۸	۳/۴۶۴	تأیید فرضیه
۷	نقض قرارداد روان‌شناختی ← شایعه‌پراکنی ← بدبینی کارکنان	۰/۱۴	۳/۰۸۹	تأیید فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد رهبری سوءاستفاده‌گر با ضریب اثر مستقیم ۰/۵۶ بر بدبینی کارکنان اثرگذار است. این ضریب از نظر آماری نیز معنادار بود و از این رو، فرضیه مستقیم مبتنی بر اثر بلاواسطه رهبری سوءاستفاده‌گر بر بدبینی در محل کار تأیید شد. نتیجه پژوهش حکیمی (۱۳۹۹) با نتایج پژوهش حاضر که نشان داد رهبری سوءاستفاده‌گر بر بدبینی سازمانی تأثیر مثبت دارد، هم‌راستا است. در مرتبط‌ترین پژوهش خارجی، کوئو و همکاران (۲۰۱۵) که چارچوب مفهومی پژوهش حاضر بر اساس پژوهش آنان طراحی شده است، با تحلیل داده‌هایی که از کارکنان صنایع مختلف تایوان به دست آوردند، نشان دادند رهبری سوءاستفاده‌گر به طور غیرمستقیم بر بدبینی کارکنان اثرگذار است. با توجه به مقایسه‌های انجام‌شده، به طور ویژه می‌توان نتیجه گرفت رهبری سوءاستفاده‌گر این قابلیت را دارد که بدون کمک سازوکارهای واسطه‌ای مستقیماً بر بدبینی کارکنان اثر بگذارد. تأثیر مستقیم رهبری سوءاستفاده‌گر بر بدبینی سازمانی به طور عینی یا ضمنی در همه پژوهش‌هایی که مقایسه شدند، تأیید شده است که این امر نشان‌گر قابلیت رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه رهبری در افزایش بدبینی کارکنان است. بر اساس نتایج این پژوهش، نقض قراردادهای روان‌شناختی می‌تواند تأثیرات منفی بر روابط سازمانی و فردی داشته باشد و یکی از این تأثیرات افزایش شایعه‌پراکنی در محیط کار است. این نتیجه هم‌راستا با نتایج پژوهش‌های روسو^۱ (۱۹۹۵) است.

¹ Rousseau

در پژوهش جاری، نتایج به‌دست‌آمده نشان داد نقض قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی کارکنان با ضریب ۰/۱۳ به طور مستقیم اثرگذار است. نقض قرارداد روان‌شناختی در پژوهش‌های مختلف با عناوینی متفاوت مانند «انحراف از قرارداد روان‌شناختی» بررسی شده است. مرتبط‌ترین پژوهش خارجی نیز مطالعه کوئو و همکاران (۲۰۱۵) است که اثر غیرمستقیم نقض قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی کارکنان را تأیید کرده است. بنابراین، مصادیق نقض قرارداد روان‌شناختی، یعنی عملی نشدن وعده‌های سازمان باعث می‌شود کارکنان نسبت به سازمان بدبین شوند. با توجه به این توضیحات، می‌توان نتیجه‌گیری کرد پایبندی سازمان به قرارداد روان‌شناختی با کارکنان می‌تواند ابزاری برای مدیران دانشگاه هرات به منظور مقابله با بدبینی سازمانی و در نتیجه افزایش تعهد سازمانی باشد. در این پژوهش، اثر غیرمستقیم رهبری سوءاستفاده‌گر و نقض قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی کارکنان با میانجی‌گری شایعه‌پراکنی نیز تبیین شد. نتایج پژوهش نشان داد اثرات رهبری سوءاستفاده‌گر (۰/۵۷) و نقض قرارداد روان‌شناختی (۰/۴۶) بر شایعه‌پراکنی در محل کار معنادار است. از طرفی، اثر شایعه‌پراکنی بر بدبینی سازمانی نیز با ضریب ۰/۳۲ معنادار است. با توجه به معنادار بودن این روابط مستقیم فرعی، فرضیه‌های میانجی‌گری شایعه‌پراکنی قابل بررسی بودند که با ضریب ۰/۱۸ برای رهبری سوءاستفاده‌گر و ۰/۱۴ برای نقض قرارداد روان‌شناختی تأیید شدند. این امر نشان می‌دهد تأثیر رهبری سوءاستفاده‌گر و نقض قرارداد روان‌شناختی بر بدبینی کارکنان از طریق شایعه‌پراکنی در محل کار تسهیل می‌شود. هنگامی که رهبران به جای تقویت همکاری و اعتماد، تفرقه و دشمنی را ترویج می‌کنند، کارکنان ممکن است به وسیله شایعه‌پراکنی سعی در محافظت از خود و پیدا کردن راه‌هایی برای مقابله با موقعیت‌های غیرقابل پیش‌بینی داشته باشند. این رفتار می‌تواند به شدت فضای کاری را مسموم کند و انگیزه و کارایی کارکنان را کاهش دهد، به طوری که نه فقط به روابط داخلی سازمان آسیب می‌زند، بلکه می‌تواند به عملکرد کلی سازمان نیز لطمه وارد کند. تنها پژوهش داخلی که تأثیر رهبری سوءاستفاده‌گر بر شایعه‌پراکنی در محل کار را بررسی کرده است توسط زمانی‌فرد و شکاری (۱۳۹۹) انجام شده و تأیید کرده است که تعدی نظارتی بر شایعه‌پراکنی سازمانی در بانک قرض الحسنه رسالت استان فارس تأثیر دارد. از پژوهش‌های داخلی که تأثیر شایعه‌پراکنی بر بدبینی سازمان را تأیید کرده‌اند نیز می‌توان به مقیمی (۱۳۹۵) اشاره کرد که نشان داد شایعه‌پراکنی در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی منطقه شاهرود بر بدبینی کارکنان نسبت به این سازمان تأثیر می‌گذارد. در میان پژوهش‌های خارجی، دیکاستر^۱ و همکاران (۲۰۱۳) نشان داده‌اند رهبری سوءاستفاده‌گر با تعاملی که با هویت‌یابی سازمانی دارد بر شایعه‌پراکنی در محل کار اثرگذار است؛ به این معنا که در شرایط عدم هویت‌یابی

¹ Decoster

کارکنان با سازمان، رهبری سوءاستفاده‌گر شایعه‌پراکنی در محل کار را افزایش می‌دهد. تأثیر نقض قرارداد روانشناختی بر شایعه‌پراکنی در محل کار نیز در پژوهش‌های کوئو و همکاران (۲۰۱۵) بررسی و تأیید شده است. از پژوهش‌هایی که تأثیر شایعه‌پراکنی بر بدبینی کارکنان را مطالعه کرده‌اند نیز می‌توان به کوئو و همکاران (۲۰۲۰) اشاره کرد. این پژوهش‌ها که به ترتیب در صنایع خصوصی تایوان و بخش دولتی این کشور انجام شده‌اند، نشان داده‌اند شایعه‌پراکنی منفی در محل کار باعث بدبینی کارمندان می‌شود. گفتنی است، مرتبط‌ترین پژوهش خارجی مطالعه کوئو و همکاران (۲۰۱۵) بود که میانجی‌گری مؤلفه‌های شایعه‌پراکنی در محل کار در رابطه رهبری سوءاستفاده‌گر و نقض قرارداد روانشناختی با بدبینی کارکنان را به طور هم‌زمان بررسی کرده است. هرچند در این پژوهش نقش میانجی‌گری کامل شایعه‌پراکنی تأیید شد، از این نظر که اثرات غیرمستقیم رهبری سوءاستفاده‌گر و نقض قرارداد روانشناختی بر بدبینی کارکنان را تأیید کرده است، با نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر کاملاً سازگار است. در کل، به موازات نقض قرارداد روانشناختی از سوی سازمان، رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه رهبران در دانشگاه دولتی هرات نیز ممکن است به بدبینی کارکنان دامن بزنند. باید بیان کرد رهبران سوءاستفاده‌گر با القای این احساس به کارکنان که رهبران از جنس آن‌ها نیستند و به دنبال حفظ مواضع بالاتر نسبت به کارکنان هستند، فضای شایعه را داغ می‌کنند و بدبینی آن‌ها به سازمان را افزایش می‌دهند. از سوی دیگر، نقض قرارداد روانشناختی نیز با القای این حس به کارکنان که سازمان برای محقق کردن وعده‌های خود در زمان استخدام و پس از آن جدی نیست، باعث به وجود آمدن شایعاتی درباره وعده‌های سازمان و عدم پایبندی رئوس سازمان نسبت به این وعده‌ها می‌شود و جو بدبینی در سازمان را ترویج می‌دهد. به طور کلی، نتایجی که مرور و مقایسه‌هایی که انجام شد مشخص کرد شایعه‌پراکنی می‌تواند یک سازوکار واسط باشد و اثرات رهبری سوءاستفاده‌گر و نقض قرارداد روانشناختی بر بدبینی کارکنان را تسهیل کند. در رابطه با کمیت میانجی‌گری شایعه‌پراکنی نیز می‌توان نتیجه‌گیری کرد از آنجا که اثر میانجی‌گری آن برای رهبری سوءاستفاده‌گر ۰/۱۸ و برای نقض قرارداد روانشناختی ۰/۱۴ بود، سازوکاری است که اثر رهبری سوءاستفاده‌گر بر بدبینی کارکنان را بیشتر تسهیل می‌کند. به عنوان یک نتیجه‌گیری کلی از مدل پژوهش، بیان می‌شود اثر کل رهبری سوءاستفاده‌گر بر بدبینی کارکنان برابر ۰/۷۴ است که بیش از دو و نیم برابر ضریب نقض قرارداد روانشناختی با اثر کل ۰/۲۷ است. بنابراین، برای کاهش بدبینی سازمانی کارکنان، برطرف کردن رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه رهبران باید در کانون توجه باشد.

پیشنهادهای کاربردی

برای کاهش اثر رهبری سوءاستفاده‌گر، سازمان باید بر آموزش و توسعه رهبری تأکید کند. دوره‌های آموزشی با محوریت توسعه مهارت‌های رهبری اخلاقی، همدلی و ارتباطات مؤثر می‌توانند به مدیران کمک کنند تا رفتارهای

سوءاستفاده‌گرانه خود را شناسایی و اصلاح کنند. همچنین، اجرای برنامه‌های مربی‌گری^۱ می‌تواند به رهبران در بهبود رفتارهایشان کمک کند. استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه نیز می‌تواند بازخوردی ارزشمند درباره رفتار و عملکرد رهبران ارائه دهد و به ایجاد برنامه‌های توسعه فردی کمک کند. ایجاد یک فرهنگ سازمانی شفاف و پاسخگو نیز ضروری است. سازمان باید کانال‌های ارتباطی باز و شفاف بین کارکنان و مدیریت ارشد ایجاد کند و کارکنان را به گزارش‌دهی رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه از طریق سازوکارهای امن و محرمانه تشویق کند. پیگیری جدی و مقابله قاطع با رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه گزارش‌شده نیز اهمیت دارد.

برای کاهش اثر نقض قرارداد روان‌شناختی، سازمان باید انتظارات واقع‌بینانه را مدیریت کند و از ارائه وعده‌های غیرقابل تحقق به کارکنان خودداری کند. ارائه اطلاعات دقیق و واقع‌بینانه درباره شرایط شغلی، فرصت‌های پیشرفت و مزایا در زمان استخدام و در طول دوره کاری ضروری است. ایجاد شفافیت در سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی نیز مهم است. سازمان باید اطمینان حاصل کند کارکنان از سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی آگاه هستند و آن‌ها را به درستی درک می‌کنند و این سیاست‌ها و رویه‌ها باید به طور عادلانه اجرا شوند. ارتباطات مؤثر و بازخورد منظم نیز برای کاهش نقض قرارداد روان‌شناختی ضروری هستند. سازمان باید جلساتی منظم با کارکنان برگزار کند تا درباره نگرانی‌ها و مسائل مربوط به کار بحث شود و بازخورد سازنده و به‌موقع به کارکنان درباره عملکردشان ارائه شود. ایجاد فرصت‌هایی برای کارکنان برای بیان نظرات و پیشنهادهای خود نیز می‌تواند به کاهش احساس نقض قرارداد روان‌شناختی کمک کند.

برای کاهش شایعه‌پراکنی و بدبینی ناشی از آن، سازمان باید ارتباطات داخلی را تقویت کند. ایجاد یک سیستم ارتباطی داخلی قوی و مؤثر که اطلاعات دقیق و به‌موقع را به کارکنان ارائه دهد، می‌تواند به کاهش شایعات کمک کند. استفاده از کانال‌های ارتباطی مختلف (مانند خبرنامه‌ها، جلسات تیمی، وبسایت داخلی) برای انتشار اطلاعات نیز مفید است. تشویق به شفافیت و صداقت نیز مهم است. سازمان باید یک فرهنگ سازمانی ایجاد کند که در آن شفافیت و صداقت ارزش‌گذاری شود و مدیران تشویق شوند تا اطلاعات صادقانه و شفاف به کارکنان ارائه دهند، حتی درباره مسائل دشوار. مدیریت شایعات نیز ضروری است. سازمان باید شایعات را شناسایی و به سرعت به آن‌ها رسیدگی کند و اطلاعات دقیق و صحیح برای مقابله با شایعات نادرست ارائه دهد. ایجاد یک سیستم برای گزارش‌دهی شایعات و پیگیری آن‌ها نیز می‌تواند مفید باشد. ایجاد فرصت‌هایی برای تعامل اجتماعی نیز می‌تواند به کاهش شایعه‌پراکنی کمک کند. سازمان باید فرصت‌هایی را برای کارکنان برای تعامل اجتماعی و ایجاد روابط مثبت با یکدیگر ایجاد کند و

¹ Mentoring

رویدادهای اجتماعی و فعالیت‌های تیمی برگزار کند تا روحیه همکاری و اعتماد را تقویت کند.

به عنوان یک نتیجه‌گیری کلی، برای کاهش بدبینی سازمانی کارکنان، برطرف کردن رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه رهبران باید در کانون توجه باشد؛ زیرا اثر کل رهبری سوءاستفاده‌گر بر بدبینی کارکنان (۰/۷۴) بیش از دو و نیم برابر ضریب نقض قرارداد روانشناختی با اثر کل (۰/۲۷) است. سازمان باید تلاش کند تا رهبرانی را جذب، آموزش و ترویج کند که به اصول اخلاقی پایبند هستند و به کارکنان خود احترام می‌گذارند. سازمان باید انتظارات کارکنان را به‌درستی مدیریت کند و از ارائه وعده‌های غیرقابل تحقق خودداری کند. ایجاد یک محیط کار شفاف و صادق که در آن کارکنان احساس کنند می‌توانند به مدیریت اعتماد کنند و اطلاعاتی دقیق دریافت کنند، ضروری است. سازمان باید به طور فعال با شایعات در محل کار مقابله کند و اطلاعات صحیح را به کارکنان ارائه دهد و فرصت‌هایی را برای تعاملات اجتماعی مثبت بین کارکنان ایجاد کند تا روحیه همکاری و اعتماد را تقویت کند.

با اجرای این پیشنهادها، مدیران دانشگاه هرات می‌توانند گام‌هایی مؤثر به منظور کاهش بدبینی کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی بردارند.

سپاسگزاری

با تشکر از تمامی عزیزانی که ما را در انجام این پژوهش یاری کردند.

تعارض منافع

هیچ تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.

پژشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع فارسی

۱. حکیمی، ایمان (۱۳۹۹). شکست اعتماد سازمانی به وسیله مدیران روان‌پیش: واکاوی نقش سرپرستی توهین‌آمیز و افول رضایت شغلی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۰(۲)، ۷۵-۱۰۰. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2020.229425.1410>
۲. خیرآبادی، شیرین (۱۳۹۷). تبیین خلاقیت کارکنان از طریق رهبری خدمتگزار، اعتماد به رهبر، مسیر شغلی و عزت‌نفس مبتنی بر سازمان در میان کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان [پایان‌نامه کارشناسی ارشد]. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرانزلی.
۳. زمانی‌فرد، مهدی، و شکاری، حمیده (۱۳۹۹). بررسی تأثیر تعدی نظارتی بر شایعه‌پراکنی در سازمان (مطالعه موردی: کارکنان بانک قرض‌الحسنه رسالت استان فارس). هشتمین کنفرانس بین‌المللی تحقیقات در مدیریت، اقتصاد و توسعه. <https://civilica.com/doc/1136423>
۴. مقیمی، شیوا (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری شایعه در سازمان‌ها و بررسی رابطه آن با بدبینی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران، منطقه شاهرود) [پایان‌نامه کارشناسی ارشد]. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود.

References

1. Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292. https://www.researchgate.net/publication/12371070_Organizational_Cynicism_Bases_and_Consequences
2. Ashraf, H.A., Iqbal, J., Munir, W., Islam, A., & Bazmi, F.H. (2023). Unravelling the threads of abusive supervision: Dynamics, antecedents, costs, and consequences (2000-2023). *Journal of Policy Research*, 9(3), 52-62. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8360981>
3. Baloyi, G.T. (2020). Toxicity of leadership and its impact on employees: Exploring the dynamics of leadership in an academic setting. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 76(2). <https://doi.org/10.4102/hts.v76i2.5949>
4. Bandura, A. (1988). Organisational applications of social cognitive theory. *Australian Journal of Management*, 13(2), 275-302. <https://doi.org/10.1177/0312896288013002>
5. Bozdoğan, S.C. (2024). Work overload, leader-member exchange, and psychological flexibility: A field research on the organized industrial zone. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 73-83. <https://doi.org/10.33707/akuiibfd.1380139>
6. Cole, J.M., & Dalton, J. (2009). *Idle women's chat? Gender and gossip*. Social Section. The Annual Conference of the British Psychological Society, University of Kent, Kent, UK.
7. Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere, L., & Tripp, T. M. (2013). Standing by your organization: The impact of organizational identification and abusive supervision on followers' perceived cohesion and tendency to gossip. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 623-634.

<https://doi.org/10.1007/s10551-012-1612-z>

8. Dulac, T., Coyle-Shapiro, J.A., Henderson, D.J., & Wayne, S.J. (2008). Not all responses to breach are the same: The interconnection of social exchange and psychological contract processes in organizations. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1079-1098. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2008.35732596>
9. Faruk, S. (2019). The mediating effect of trust on the relationship between psychological contract and psychological employment contract breach. A pilot test. *Journal of Research in Psychology*, 1(3), 26-29. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i3.977>
10. Foster, E.K. (2004). Research on gossip: Taxonomy, methods, and future directions. *Review of General Psychology*, 8(2), 78-99. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.8.2.78>
11. Hakimi, A. (2020). Violation of organizational trust by psychopathic managers: Exploring the role of abusive supervision and decline in job satisfaction. *Human Resource Studies*, 10(2), 75-100. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2020.229425.1410> (In Persian)
12. Hashmei, S.D., Khan, K., Ullah, I., Gulzar, S., & Haider, A. (2019). Religion can Change Intentions: Interactive Effect of Abusive Supervision and Islamic Work Ethics on Workplace Gossip. *Journal of Islamic Business and Management (JIBM)*, 9(1), 160-175. <https://doi.org/10.26501/jibm/2019.0901-011>
13. Henderson, K.E., & O'Leary-Kelly, A.M. (2021). Unraveling the Psychological Contract Breach and Violation Relationship: Better Evidence for Why Broken Promises Matter. *Journal of Managerial Issues*, 33(2). <https://researchonline.stthomas.edu/esploro/outputs/journalArticle/Unraveling-the-Psychological-Contract-Breach-and/991015164380503691>
14. Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 609211. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
15. Homans, G.C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606. <https://doi.org/10.1086/222355>
16. Kheirabadi, Sh. (2018). *Explaining employee creativity through servant leadership, trust in leader, career path, and organization-based self-esteem among employees of the General Directorate of Ports and Maritime Affairs of Guilan Province* [Master's thesis]. Islamic Azad University, Bandar Anzali Branch]. (In Persian)
17. Kim, A., Gabriel, A.S., Kim, Y., Moon, J., & Rosen, C.C. (2023). How does workplace gossip benefit gossip actors? The impact of workplace gossip on power and voluntary turnover. *Group & Organization Management*, 50(3). <https://doi.org/10.1177/10596011231203758>
18. Kuo, C.C. (2010). *Cynicism in Chinese organizations: Conceptual and empirical analysis* (Research project report No. NSC94-2413-H-033-008-SSS). National Science Council.
19. Kuo, C.C., Chang, K., Kuo, T.K., & Chen, S. (2020). Workplace gossip and employee cynicism: The moderating role of dispositional envy. *Chinese Journal of Psychology*, 62(4). [https://doi.org/10.6129/CJP.202009_62\(4\).0005](https://doi.org/10.6129/CJP.202009_62(4).0005)

20. Kuo, C.C., Chang, K., Quinton, S., Lu, C.Y., & Lee, I. (2015). Gossip in the workplace and the implications for HR management: A study of gossip and its relationship to employee cynicism. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2288-2307. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.985329>
21. Liao, Z., Lee, H.W., Johnson, R.E., Song, Z., & Liu, Y. (2021). Seeing from a short-term perspective: When and why daily abusive supervisor behavior yields functional and dysfunctional consequences. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 377. <https://doi.org/10.1037/apl0000508>
22. Liu, D., Liao, H., & Loi, R. (2012). The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1187-1212. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0400>
23. Lu, H., Wenquan, L., Yuju, W., & Yi, L. (2012). A Chinese perspective on the content and structure of destructive leadership. *Chinese Management Studies*, 2, 271-283. <https://doi.org/10.1108/17506141211236703>
24. Moghimi, Sh. (2016). Identifying the factors influencing the formation of rumors in organizations and examining its relationship with organizational cynicism (Case study: National Iranian Oil Products Distribution Company, Shahroud Region). [Master's thesis]. Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Shahroud Branch. (In Persian)
25. Purwanto, A., Wijayanti, L.M., Hyun, C.C., & Asbari, M. (2019). The effect of transformational, transactional, authentic and authoritarian leadership style toward lecture performance of private university in Tangerang. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(1), 29-42. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v1i1.88>
26. Rho, E., Jung, J., & Nam, T. (2021). A closer look at what goes wrong: Public employee cynicism and resistance to administrative reform. *International Journal of Public Administration*, 44(8), 636-647. <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1742738>
27. Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599. <https://doi.org/10.2307/2393861>
28. Robinson, S.L., Kraatz, M.S., & Rousseau, D.M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152. <https://doi.org/10.2307/256773>
29. Robinson, S.L., & Morrison, E.W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525-546. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200008\)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200008)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T)
30. Rosnow, R.L. (2001). *Rumor and gossip in interpersonal interaction and beyond: A social exchange perspective*. . <https://doi.org/10.1037/10365-008>
31. Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations understanding written and unwritten agreement*. Sage. <https://doi.org/10.4135/9781452231594>

32. Salancik, G.R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224–253. <https://doi.org/10.2307/2392563>
33. Sherman, D.K., & Cohen, G.L. (2006). The psychology of self defense: Self affirmation theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 183-242. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(06\)38004-5](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(06)38004-5)
34. Tepper, B.J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190. <https://doi.org/10.2307/1556375>
35. Topa, G., Aranda-Carmena, M., & De-Maria, B. (2022). Psychological contract breach and outcomes: A systematic review of reviews. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 15527. <https://doi.org/10.3390/ijerph192315527>
36. Yang, Z., Zhang, H., Kwan, H.K., & Chen, S. (2018). Crossover effects of servant leadership and job social support on employee spouses: The mediating role of employee organization-based self-esteem. *Journal of Business Ethics*, 147(3), 595-604. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2943-3>
37. Zamanifard, M., & Shekari, H. (2020). *Investigating the effect of supervisory abuse on organizational gossip (Case study: Employees of Qarzolhasaneh Resalat Bank, Fars Province)*. 8th International Conference on Research in Management, Economics and Development. <https://civilica.com/doc/1136423> (In Persian)
38. Zellars, K.L., Tepper, B.J., & Duffy, M.K. (2002). Abusive supervision and subordinates' organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1068-1076. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.721>